

TÉLÉTRAVAIL : UNE MISE À JOUR S'IMPOSE

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

THIBAUT MEIERS ET VICTORIA HAMEL

AVOCATS CHEZ DECHERT (PARIS) LLP, MEMBRES D'AVOSIAL



Alors que les formes de travail à distance progressent au rythme de la transformation numérique, le cadre juridique piétine. Suranné, il perd en lisibilité et peine à régir un espace-temps de travail décloisonné.

Plébiscité, le télétravail poursuit son essor et est désormais entré dans les mœurs, y compris celles de l'administration.

Pour beaucoup, le télétravail est associé au travail à domicile, aux aménagements du travail en cas de grève ou d'enfant malade, ou encore au travail itinérant. C'est le confondre avec un statut – celui de travailleur à domicile –, une tolérance ponctuelle de l'employeur ou des missions et déplacements professionnels.

Le Code du travail le définit comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information de la communication dans le cadre d'un contrat de tra-

vail ou d'un avenant à celui-ci ».

L'on entend ainsi par télétravail 1) une forme d'organisation d'un travail sédentaire, 2) réalisé hors de l'entreprise mais pas nécessairement au domicile, 3) qui s'inscrit dans la durée, 4) repose sur un consentement réciproque du salarié et de l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles graves, 5) use du médium des technologies de l'information et de la communication, 6) est formalisée au contrat de travail.

Contrairement à une idée reçue, tout travail à distance n'est donc pas du télétravail. Il est une zone grise de télétravail informel, en particulier s'agissant des travailleurs du savoir, mobiles sans être itinérants.

La carence du droit quant au lieu du télétravail génère aussi des incertitudes. Cerner l'espace s'impose pourtant. Il en va des impé-

ratifs de santé et de sécurité, et de la responsabilité de l'employeur. La loi étend en effet au télétravailleur les dispositions relatives à la santé et à la sécurité de l'entreprise. Un point qu'il faudrait réformer car l'employeur n'a souvent pas la maîtrise des espaces de télétravail. Responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, il doit néanmoins mettre en œuvre les mesures permettant de les protéger, ce qui est plus aisé en un ou des lieux identifiés. D'autant que la détermination du lieu du télétravail rejaillira sur la qualification d'un éventuel accident, ou même, potentiellement, lors de mobilités internationales, sur la loi applicable, la juridiction compétente et les régimes de sécurité sociale et fiscaux régissant la relation de travail.

L'encadrement de la durée du temps de travail du télétravailleur serait également bienvenu. L'usage exclusif des outils numé-

riques emporte une sursollicitation des télétravailleurs.

Outre le recours aux dispositifs de suivi existants, il est recommandé de définir une ou des plages horaires de disponibilité permettant de maintenir un lien avec le collectif de travail et de contrôler les temps de repos, la déconnexion et les amplitudes maximales d'emploi.

Mais est-ce compatible avec les conventions de forfait en jours ? Le télétravail conserve-t-il alors encore son attractivité, faite notamment de l'autonomie offerte au salarié de concilier les différents temps de sa vie ? Que dire aussi de l'harmonie de l'exigence faite à l'employeur de tenir un rôle actif dans le contrôle du temps de travail avec le respect dû à la vie privée du télétravailleur ?

Les dépenses liées au télétravail se heurtent de même au silence des textes. Si le bénéficiaire d'une indemnité d'occupation du domicile est aujourd'hui clairement limité au cas où le salarié subit l'absence de local professionnel mis à sa disposition, l'évaluation précise des frais liés au télétravail pris en charge par l'employeur demeure une gageure, que l'octroi d'une somme forfaitaire ne solutionnerait pas selon l'Urssaf.

Plus que du guide de bonnes pratiques annoncé des partenaires sociaux, c'est d'un lifting que le télétravail aurait besoin.